

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset paling dominan dalam berbagai peranan di dalam organisasi, karena memiliki fungsi untuk mengarahkan, mengatur dan melaksanakan segala aktivitas yang berjalan dalam organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan upaya dalam mendorong atau memancing setiap tenaga kerja untuk dapat bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan tugas kewajibannya yang ada

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan instansi pemerintah. Keberhasilan atau kegagalan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus mengembangkan kualitas SDM agar dapat mendorong kemajuan instansi pemerintah dan agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Pentingnya SDM merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen SDM memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan dan penyediaan SDM dengan kualitas dan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan instansi dalam mencapainya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya, instansi dapat dengan mudah mencapai tujuan yang

diinginkan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi instansi, karena tidak semua kinerja pegawai bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki kurang lebih 17.000 pulau hal ini menjadikan Indonesia sebagai negara dengan pulau terbanyak keenam di dunia. Indonesia juga merupakan negara keempat yang memiliki jumlah penduduk terbesar didunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Hal ini menunjukkan bahwa wilayah Indonesia sangat padat penduduk. Berikut data luas wilayah dan jumlah penduduk dari 5 pulau besar yang ada di Indonesia:

Tabel 1.1
Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk di Pulau Terbesar di Indonesia

Pulau	Luas Wilayah (km ²)	Jumlah Penduduk
Kalimantan	544.150	17,05 Juta Jiwa
Sumatera	473.481	59,98 Juta Jiwa
Papua	418.707	5.60 Juta Jiwa
Sulawesi	186.216	20.30 Juta Jiwa
Jawa	132.919	154,28 Juta Jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik. 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 Pulau Jawa berada pada urutan kelima yang menjadi pulau terbesar di Indonesia dengan luas mencapai 132.919 km² dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu sebanyak 154,28 Juta jiwa. Menurut Badan Pusat Statistik jumlah penduduk Indonesia mencapai 275,77 juta jiwa pada tahun 2022, hal ini berarti 55,95% penduduk Indonesia berada di pulau Jawa dan menjadikan pulau Jawa merupakan pulau dengan penduduk terpadat. Berikut ini adalah data Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Di Pulau Jawa:

Tabel 1.2
Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Di Pulau Jawa Tahun 2022

Provinsi	Luas Wilayah (km ²)	Jumlah Penduduk
Jawa Timur	48.034	41,15 Juta
Jawa Barat	37.040	49,41 Juta
Jawa Tengah	34.335	37,03 Juta
Banten	9.663	12,25 Juta
DI Yogyakarta	3.186	3,76 Juta
DKI Jakarta	661	10,68 Juta

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat Menjadi provinsi dengan jumlah penduduk terpadat. ~~Padahal~~ padahal luas wilayahnya terbatas, maka tanah perlu dikelola dan diatur dengan baik, untuk menjaga keberlanjutan sistem kehidupan berbangsa dan bernegara.

Salah satu instansi pemerintah di Indonesia yang mengurus bidang pertanahan yaitu Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia merupakan kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang pertanahan dan tata ruang dalam pemerintahan. Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia membentuk struktur organisasi mulai dari pusat hingga daerah. Di tingkat provinsi struktur organisasi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia disebut dengan Kantor Wilayah. Sedangkan ditingkat kabupaten atau kota, struktur organisasi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia disebut dengan Kantor Pertanahan.

Konflik pertanahan selalu muncul dengan bertambahnya jumlah penduduk. Masalah pertanahan itu sendiri sering terjadi karena setiap orang menganggap tanah

itu penting bagi kehidupan, maka setiap orang akan selalu berusaha memiliki dan menguasainya dan sering berujung pada pertikaian sengketa serta konflik ditengah masyarakat. Kasus pertanahan yang terjadi terdiri dari sengeketa dan perkara, dimana sengketa merupakan perbedaan nilai, kepentingan, pendapat dan atau persepsi antara orang perorangan dan atau badan hukum mengenai status penggunaan atau pemanfaatan atas bidang tanah tertentu oleh pihak tertentu yang tidak berdampak luas yang penyelesaiannya masih dalam proses mediasi. Sedangkan perkara merupakan perbedaan nilai, kepentingan, pendapat dan atau persepsi antara orang perorangan dan atau badan hukum mengenai status penggunaan atau pemanfaatan atas bidang tanah tertentu oleh pihak tertentu penyelesaiannya dilakukan melalui badan peradilan. Berikut data kasus pertanahan yang diselesaikan oleh Kantor Wilayah BPN yang ada dipulau Jawa pada tahun 2022.

Tabel 1.3
Jumlah Kasus Pertanahan Yang Diselesaikan Kantor Wilayah BPN
Di Pulau Jawa Tahun 2022

No	Kantor Wilayah Badan Pertanahan	Jumlah Kasus Yang Diselesaikan
1.	Jawa Tengah	425 Kasus
2.	Jawa Timur	238 Kasus
3.	DKI Jakarta	190 Kasus
4.	Banten	182 Kasus
5.	Jawa Barat	169 Kasus
	DI Yogyakarta	81 Kasus

Sumber: Kantor Wilayah BPN Jawa Barat (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Kantor Wilayah BPN Jawa Barat berada diposisi yang kelima dengan hanya mampu menyelesaikan 169 kasus padahal Jawa Barat ~~berada di posisi kedua dengan~~ memiliki wilayah terluas dan memiliki jumlah penduduk terbanyak, dimana dengan kondisi ini membuat kasus

pertanahan semakin tinggi dan sering terjadi di Provinsi Jawa Barat. Jumlah kasus pertanahan yang mampu diselesaikan oleh setiap Kantor Wilayah nampaknya tidak terlepas dari kinerja pegawai. Untuk mengetahui bagaimana kinerja tiap Kantor Pertanahan yang ada di Wilayah Jawa Barat dapat dilihat dari perbandingan kasus pertanahan yang mampu diselesaikan pada tahun 2021 dengan kasus pertanahan yang mampu diselesaikan pada tahun 2022 pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Kasus Pertanahan Yang Diselesaikan Tiap Kantor Pertanahan
Yang Ada Di Wilayah Jawa Barat Tahun 2021-2022

No.	Kantor Pertanahan	Kasus Yang Diselesaikan (2021)	Kasus Yang Diselesaikan (2022)
1	Kantor Pertanahan Kota Bekasi	8	8
2	Kantor Pertanahan Kota Sukabumi	7	9
3	Kantor Pertanahan Kota Depok	9	10
4	Kantor Pertanahan Kabupaten Cianjur	6	7
5	Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran	7	6
6	Kantor Pertanahan Kabupaten Purwakarta	4	4
7	Kantor Pertanahan Kabupaten Majalengka	2	3
8	Kantor Pertanahan Kota Cirebon	5	6
9	Kantor Pertanahan Kota Banjar	7	7
10	Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi	6	5
11	Kantor Pertanahan Kota Bogor	6	7
12	Kantor Pertanahan Kota Bandung	8	9
13	Kantor Pertanahan Kabupaten Karawang	5	5
14	Kantor Pertanahan Kota Tasikmalaya	8	9
15	Kantor Pertanahan Kabupaten Sukabumi	5	4

No.	Kantor Pertanahan	Kasus Yang Diselesaikan (2021)	Kasus Yang Diselesaikan (2022)
16	Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor	5	6
17	Kantor Pertanahan Kabupaten Indramayu	4	4
18	Kantor Pertanahan Kabupaten Garut	6	5
19	Kantor Pertanahan Kabupaten Kuningan	7	6
20	Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung	4	5
21	Kantor Pertanahan Kota Cimahi	6	6
22	Kantor Pertanahan Kabupaten Cirebon	6	6
23	Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya	6	6
24	Kantor Pertanahan Kabupaten Sumedang	5	7
25	Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis	6	9
26	Kantor Pertanahan Kabupaten Subang	4	5
27	Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat	8	5

Sumber: Kantor Wilayah BPN Jawa Barat (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil Perbandingan jumlah kasus pertanahan yang mampu diselesaikan tiap Kantor Pertanahan yang ada di Wilayah Jawa Barat, Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat mengalami penurunan jumlah kasus yang diselesaikan, dimana pada tahun 2021 Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat mampu menyelesaikan 8 kasus pertanahan sedangkan pada tahun 2022 Kantor Pertanahan Kabupaten Barat hanya mampu menyelesaikan 5 kasus pertanahan. Hal ini kemudian menarik menurut peneliti untuk dijadikan bahan penelitian.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan instansi maka setiap instansi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan atau instansi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu instansi. Rendahnya suatu kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai diperusahaan maupun instansi.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, karena berdampak pada kepuasan masyarakat terhadap suatu instansi, tidak terkecuali pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat dapat dilihat dari kegiatan rutin pegawai pada tahun 2019-2022

Table 1.5
Pencapaian Kinerja Dalam Kegiatan Rutin Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat Tahun 2019-2022

Tahun	Jenis Kegiatan			Jumlah Kegiatan (Bidang)	Realisasi	Presentasi Realisasi
	Pemecahan (Bidang)	Tanah Mentah (Bidang)	Peralihan Hak Jual-Beli (Bidang)			
2019	76	165	223	464	451	97,1%
2020	35	226	252	513	493	96,1%
2021	45	302	400	747	733	98,1%
2022	45	302	391	738	713	96,6%

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat (2023)

Dapat diperhatikan dalam Tabel 1.5 mengenai data pencapaian kinerja dalam kegiatan rutin pegawai, pada tahun 2022 mengalami penurunan presentasi pencapaian dari tahun sebelumnya dimana presentasi pencapaian sebesar 96,6%, dan dari jumlah kegiatan pada tahun 2019-2022 tidak semua dapat terealisasi. Terjadinya penurunan pada pencapaian kinerja dan tidak terealisasikan semua kegiatan menunjukkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat belum optimal dan efektif.

Kondisi yang terjadi berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal dan belum efektif. Untuk mencapai efektivitas dalam melakukan tugas, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana dalam bekerja pegawai tidak hanya mementingkan kepentingannya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih kepada instansi. Sehingga hasil kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat. Untuk memperkuat masalah yang ada di Kantor Pertanahan mengenai kinerja pegawai, peneliti membagikan kuesioner pra-survei kepada 30 responden. Berikut Tabel 1.6 yaitu data hasil pra-survei mengenai kinerja pegawai :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-survei Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Kualitas	4	10	7	9	0	99	3,3
2.	Kuantitas	7	5	9	5	4	96	3,2
3.	Tanggung Jawab	6	5	6	10	3	91	3,0
4.	Kerja Sama	3	5	10	10	2	87	2,9
5.	Inisiatif	2	6	10	8	4	84	2,8
Skor rata-rata Kinerja Pegawai							3,0	
Total = Nilai X Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,0, jika dilihat dimensi yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu pada dimensi Inisiatif dan Kerjasama. Dimana dimensi inisiatif mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,8, Adapun hal ini menunjukkan masih kurangnya kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya, pegawai yang bekerja selalu menunggu perintah atasan untuk melaksanakan tugas apapun, bahwasannya pegawai kurang berinisiatif saat menjalankan tugas lain. Hal ini membuktikan tingkat kepedulian dan kesadaran pegawai dalam bekerja dilingkungan kerja masih rendah dan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik. Pegawai yang berinisiatif menunjukkan bahwa pegawai tersebut sangat aktif dalam organisasi, berani bertanggung jawab dan berani untuk berinovasi di lingkungan kerja. Selanjutnya dimensi kerjasama mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,9 hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama dan kekompakan pegawai saat bekerja, sudah seharusnya para pegawai mampu mengutamakan kerja sama untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan begitu mampu meningkatkan kinerja. Melalui kerja sama diharapkan mampu menjadikan pegawai lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan dapat dikatakan turunnya kinerja dan tidak tercapainya hasil yang diharapkan instansi pada pegawai menjadi masalah bagi pihak instansi. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai, maka instansi harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, peneliti

melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	<i>Locus of Control</i>	<i>Locus of Control Internal</i>	3	6	10	9	2	89	3,0
		<i>Locus of Control Eksternal</i>	4	2	9	11	4	81	2,7
Skor Rata-rata <i>Locus of Control</i>								2,8	
2.	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	4	4	12	7	3	89	2,9
		Taat terhadap perusahaan	5	11	6	8	0	103	3,4
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	6	15	5	0	99	3,3
		Taat terhadap etika kerja	3	10	9	8	0	98	3,3
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,2	
3.	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	2	5	13	8	2	87	2,9
		<i>Strength</i>	2	12	8	6	2	96	3,2
		<i>Generality</i>	1	8	10	4	7	82	2,7
Skor Rata-rata <i>Self Efficacy</i>								2,9	
4.	Motivasai Kerja	Kebutuhan Psikologis	6	12	8	4	0	106	3,5
		Kebutuhan Sosial	7	10	11	2	0	110	3,6
		Kebutuhan Akan Penghargaan	5	13	5	7	0	106	3,5
		Butuan Rasa Aman	8	10	10	2	0	112	3,7
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,6	
5.	Karakteristik Pekerjaan	Otonomi	6	9	7	5	3	100	3,3
		Keragaman Keterampilan	2	4	12	8	4	82	2,7
		Identitas Tugas	1	8	11	6	4	86	2,8
		Signifikan tugas	2	7	12	9	0	92	3,1

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Umpan balik	5	10	9	5	1	103	3,4
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan									3,1
6.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	12	8	5	0	107	3,6
		Lingkungan Kerja Non Fisik	6	10	10	4	0	104	3,5
Skor Rata-rata Lingkungan kerja									3,5
7.	Kepemimpinan	Pemimpin Sebagai Komunikator	10	8	4	8	0	110	3,6
		Memberikan Motivasi Kerja	7	13	8	2	0	115	3,8
		Tidak Membedakan Karyawan	12	9	7	2	0	121	4,0
Skor Rata-rata Kepemimpinan									3,8
8.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	6	10	10	4	0	108	3,6
		Atasan yang peduli	8	12	8	2	0	116	3,9
		Suasana kerja yang baik	12	4	10	2	2	112	3,7
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja									3,7

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu terdapat pada variabel *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan. Karena dari semua dimensi diatas, tiga variabel tersebut yang memiliki skor terendah, yaitu *Locus of Control* dengan skor 2,8, *Self Efficacy* dengan skor 2,9 dan Karakteristik Pekerjaan dengan skor 3,1.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yaitu dimana variabel *locus of control* memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Untuk

mengetahui *locus of control* pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada Tabel 1.8 mengenai variabel *locus of control*.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel *Locus of Control* Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	<i>Locus of Control Internal</i>	3	6	10	9	2	89	3,0
2	<i>Locus of Control Eksternal</i>	4	2	9	11	4	81	2,7
Skor Rata-rata <i>Locus of Control</i>								2,8

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat variabel *locus of control* memperoleh skor rata-rata 2,8. Adapun dimensi yang terendah yaitu *locus of control* eksternal dengan memperoleh rata-rata 2,7 yang menunjukkan bahwa pegawai masih kurang percaya bahwa keberhasilan dan prestasi kerja dapat dikendalikan oleh orang lain, dan juga pegawai masih kurang percaya bahwa kegagalan dalam bekerja dapat dikendalikan oleh orang lain, seperti orang yang berkuasa dan lingkungan pekerjaan.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain *locus of control*, yaitu *self efficacy*, dimana salah satu keberhasilan bagi instansi dengan melihat sejauh mana seorang pegawai memiliki percaya terhadap kemampuannya sendiri untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun banyak tekanan dan hambatan. Berikut data hasil pra-survei *self efficacy* pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat :

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel *Self Efficacy* Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	<i>Magnitude</i>	2	5	13	8	2	87	2,9
2	<i>Strength</i>	2	12	8	6	2	96	3,2
3	<i>Generality</i>	1	8	10	4	7	82	2,7
Skor Rata-rata <i>Self Efficacy</i>								2,9

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil pra survey variabel *self efficacy* memperoleh skor rata-rata 2,9. Dimensi *generality* memperoleh rata-rata 2,7 yang menunjukkan pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Barat kurang memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki jangkauan yang luas. Adapun dimensi *magnitude* dengan skor rata-rata 2,9 yaitu berkaitan dengan pegawai merasa kurang atau tidak mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit pegawai cenderung langsung meminta bantuan terhadap orang lain tanpa mencobanya sendiri terlebih dahulu.

Selain *locus of control* dan *self efficacy*, karakteristik pekerjaan menjadi variabel ketiga terendah dari variabel lainnya. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Selanjutnya dilakukan pra penelitian untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai karakteristik pekerjaan. Untuk melihat hasil Prasurevei variabel karakteristik pekerjaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1.10
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Karakteristik Pekerjaan Pada Kantor
Pertanahan Kabupaten Bandung Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Otonomi	6	9	7	5	3	100	3,3
2	Keragaman Keterampilan	2	4	12	8	4	82	2,7
3	Jati Diri Tugas	1	8	11	6	4	86	2,8
4	Signifikan Tugas	2	7	12	9	0	92	3,1
5	Umpan Balik	5	10	9	5	1	103	3,4
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan								3,1

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.0 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat memperoleh skor rata-rata 3,1. Dapat dilihat dimensi terendah yaitu dimensi keragaman keterampilan dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,7 dimana masih ada beberapa pegawai yang merasa pekerjaan yang diberikan tidak memerlukan beragam keterampilan. Kemudian dimensi identitas tugas memperoleh skor rata-rata 2,8 menunjukkan masih terdapat pegawai yang merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan posisi pegawai. Hal ini mengidentifikasikan bahwa adanya masalah pada karakteristik pekerjaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Barat yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka penting untuk dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai masih kurang inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan
 - b. Kurang terjalinnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan
2. *Locus of Control*

Pegawai masih kurang percaya bahwa keberhasilan, prestasi kerja dan kegagalan dalam bekerja dapat dikendalikan oleh orang lain.
3. *Self Efficacy*
 - a. Pegawai merasa kurang memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki jangkauan yang luas.
 - b. Pegawai merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan cenderung meminta bantuan tanpa mencoba terlebih dahulu.

4. Karakteristik Pekerjaan

- a. Masih ada beberapa pegawai yang merasa pekerjaan yang diberikan kurang memerlukan beragam keterampilan
- b. Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan posisi pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Locus of Control* Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana *Self Efficacy* Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat
5. Seberapa besar pengaruh *Locus of Control*, *Self efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Locus of Control* Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.

2. *Self-efficacy* Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.
3. Karakteristik Pekerjaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.
4. Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat.
5. Besarnya Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap semoga penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tetapi juga bagi yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, serta dapat mengetahui Pengertian *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi instansi
 - a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain
 - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

